

якої держави. Інформаційний ринок України не має чітко вираженої структури та відповідного захисту, тому значно поступається ринкам розвинутих країн. Існують серйозні обмеження на розвиток інформаційного ринку, що пов'язане із проблемою правового регулювання. Інфраструктура інформаційного ринку України не є чітко окресленою та не є рівномірною, бо її осередком є великі міста та столиця. Необхідно структурувати інформаційний ринок на державному рівні для того, щоб стало можливо конкурувати із ринками розвинутих країн світу.

Список використаних джерел:

1. Іванова В. В. Інформаційний ринок: зарубіжні та українські реалії / В. В. Іванова // Київ: Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №2. – С. 39–43.
2. Палеха Ю. І. Інформаційний бізнес: підручник / Ю. І. Палеха, Ю. І. Горбань. Київський нац. ун-т культури і мистецтв. – Київ : Ліра-К, 2015. – 492 с.
3. Чижова Н. Є. Розвиток інформаційного ринку в Україні / Н. Є. Чижова. // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 2015. – №13. – С. 184–188.

ЗАСТОСУВАННЯ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ В РОБОТІ ПІДПРИЄМСТВА

Н. М. МАТВЄЄВА, канд. екон. наук, доц.

А. С. ЖОГА, студентка

*Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова*

*61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17
matana_79@inbox.ru*

Персонал – найважливіший стратегічний ресурс підприємства, який визначає його конкурентоспроможність та перспективи. Тому на сучасному етапі саме цей ресурс є одним із головних об'єктів управління. В умовах швидкого розвитку ринкової економіки, суб'єктів її ринку, сучасні системи управління на більшості підприємств повинні характеризуватися новими методами впливу на колектив для досягнення поставленої цілі. На сьогодні важливими питаннями для системи найму та адаптації є їх вдосконалення за допомогою сучасних персонал – технологій, які б враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість, могли пристосовуватись до природної реакції на надмірну стихійність ринку. Під персонал-технологією розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності. Основною метою управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління. Саме персонал-

технології дають змогу мінімізувати витрати на управління персоналом підприємства, що сприяє підвищенню ефективності його використання [14].

В управлінні персоналом оцінювання різних потреб як організації, так і персоналу відбувається на багатьох етапах управління, а саме:

- кадрове планування, оплата, стимулювання і мотивація праці,
- трудова адаптація, професійне навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, звільнення персоналу.

Оцінювання потреби – це діяльність керівників структурних підрозділів і спеціалістів служби управління персоналом, спрямована на визначення будь-яких потреб організації чи її співробітників.

Список використаних джерел:

1. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України, 2014. – Вип. 24.4. – С. 389–395.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕГІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ

В. В. ВЕЛИЧКО, канд. екон. наук, доц.

С. М. ГАЙДЕНКО, ас.

Харківський національний університет

міського господарства імені О. М. Бекетова,

61002, Україна, Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

nika.velni@mail.ru, alanserg@mail.ru

Житлово-комунальне господарство - це одна з важливих та пріоритетних галузей національної економіки, яка забезпечує життєдіяльність населених пунктів та суттєво впливає на розвиток економічних взаємовідносин у регіоні та державі в цілому. Проте у представленій сфері накопичено значні проблеми, що ставлять під загрозу можливість її сталого функціонування. Недосконалість системи управління житлово-комунальним господарством, недостатні темпи реформування призвели до того, що підприємства галузі неспроможні ефективно працювати в ринкових умовах, надавати споживачам послуги рівня та якості, які співставлені із їх вартістю, зростають ризики техногенних аварій.

Перехід економіки України до ринкових відносин потребує реформування та розвитку житлово-комунального господарства України, у цілому, та відповідних підприємств, зокрема, враховуючи особливості та досвід, накопичений в інших розвинених країнах світу. Відсутність системних перетворень у житлово-комунальному господарстві, недосконалість нормативно-правової бази та непослідовність у прийнятті рішень не дозволило досягти бажаного результату щодо створення фінансово-спроможних та ефективно працюючих у ринкових умовах підприємств, які б надавали